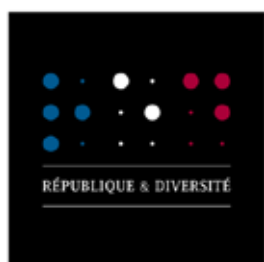


**Le CAC 40, parité, diversité :**  
**L'enquête de République & Diversité,**  
**en partenariat avec le CRAN**



# Sommaire

<b>Commanditaires et définitions de l'enquête</b>	<b>3</b>
<b>Méthodologie et Bibliographie</b>	<b>4</b>
<b>Parité : classement des conseils d'administration et de surveillance du CAC 40</b>	<b>5</b>
Tableau	6
Graphique	7
<b>Diversité : classement des conseils d'administration et de surveillance du CAC 40</b>	<b>8</b>
Tableau	9
Graphique	10
<b>Comparatif par ordre alphabétique des CA et CS des entreprises du CAC 40</b>	<b>11</b>
<b>Les entreprises du CAC 40 - Podiums Parité et Diversité</b>	<b>12</b>
<b>Les chiffres-clés de l'enquête</b>	<b>13</b>
<b>République &amp; Diversité</b>	<b>14</b>



## Commanditaires de l'enquête

Cette enquête a été réalisée par République & Diversité, le think & do-tank de la diversité, en octobre 2012, en partenariat avec le Conseil Représentatif des Associations Noires (CRAN).

## Définitions

### La Parité



**Parité** : désigne la représentation des sexes à égalité.

La parité est la notion sur laquelle repose les politiques de lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes. Au nom de ce principe ont été édictées plusieurs lois visant à réduire les disparités dans les domaines des salaires, de l'emploi, de l'éducation, de la représentation des femmes dans les instances de pouvoir politique et économique (INSEE).

La méthodologie de cette enquête est construite à partir de la loi du 27 janvier 2011, relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance, loi dite «Copé-Zimmermann».

Le calendrier et les objectifs fixés par la loi :

- À l'issue des Assemblées Générales de 2011 : chaque sexe doit être représenté dans les Conseils
- Après les Assemblées Générales de 2014 : les Conseils doivent compter au moins 20% des administrateurs de chaque sexe
- À l'issue des Assemblées Générales de 2017 : la proportion de chaque sexe ne pourra être inférieure à 40% au sein des Conseils. Si un Conseil compte 8 membres au plus, chaque sexe devra être représenté par au moins deux personnes.

### La Diversité

**Diversité** : « appliquée à l'entreprise, désigne la variété de profils humains qui peuvent exister en son sein ».

La méthodologie de l'enquête est fondée sur la « diversité d'origine, de pays, de région, de quartier, patronymique [...] et culturelle » (Définition formulée par l'association Charte de la Diversité en entreprise).



## La méthodologie de l'enquête

L'enquête « CAC 40, parité, diversité » a été réalisée grâce à la consultation des pages internet consacrées à la gouvernance des entreprises du CAC 40 et à la présentation de leurs conseils d'administration et de surveillance (trombinoscopes, patronymes et notices biographiques).

**Etape 1 :** comptage du nombre de membres pour chaque conseil

**Etape 2 :** comptage du nombre de femmes pour chaque conseil

**Etape 3 :** comptage du nombre de personnes issues de la diversité pour chaque conseil

**Etape 4-1 :** calcul de la proportion de femmes dans chaque conseil ( $[\text{nombre de femmes} / \text{nombre de membres}] * 100 = \text{taux paritaire}$ )

**Etape 4-2 :** calcul de la proportion de personnes issues de la diversité ( $[\text{nombre de personnes non-blanches} / \text{nombre de membres}] * 100 = \text{taux diversitaire}$ )

**Etape 5 :** classements des ratios obtenus du plus grand au plus petit, un pour la parité, un pour la diversité

## Bibliographie indicative

### Les propositions des associations

- *Le pacte pour l'égalité et la diversité*, Autrement, 2012

### Parité

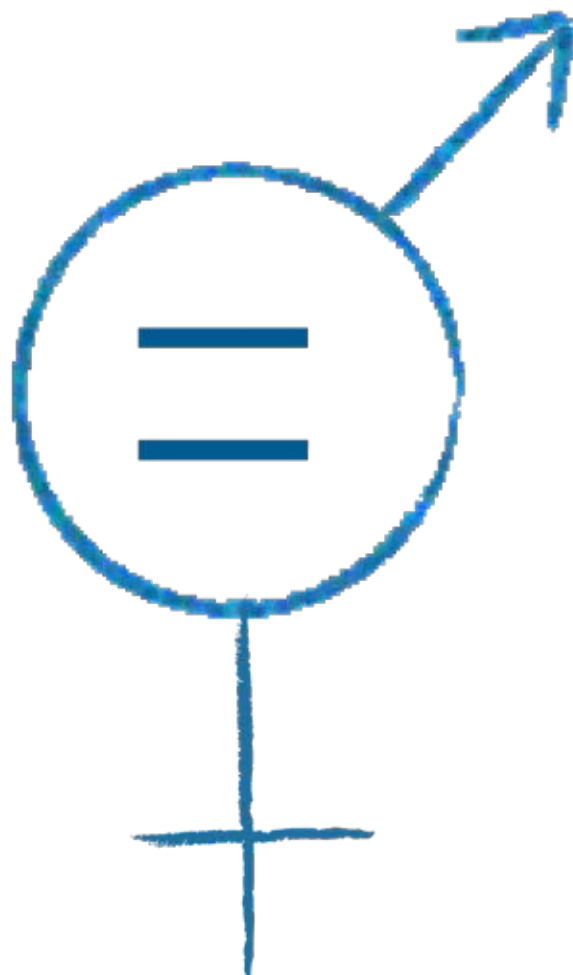
- *McKinsey & Company*, Women Matter, Octobre 2007
- Commission européenne, *Communication de la Commission au parlement européen, au Conseil, au Comité Économique et social européen et au comité des régions*, « Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015 », 21 septembre 2010
- Marie-Joe Zimmermann, *Rapport d'activité de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes pour 2011-2012*, 6 mars 2012.

### Diversité

- IMS - Entreprendre pour la Cité, *Ressources Humaines, non-discrimination et diversité : gestion de carrière*, 2006
- Canadian Board Diversity Council in association with KPMG, *Annual Report Card 2011*
- Veolia Environnement, *La diversité est notre richesse*, 2011



## Le CAC 40 et la parité

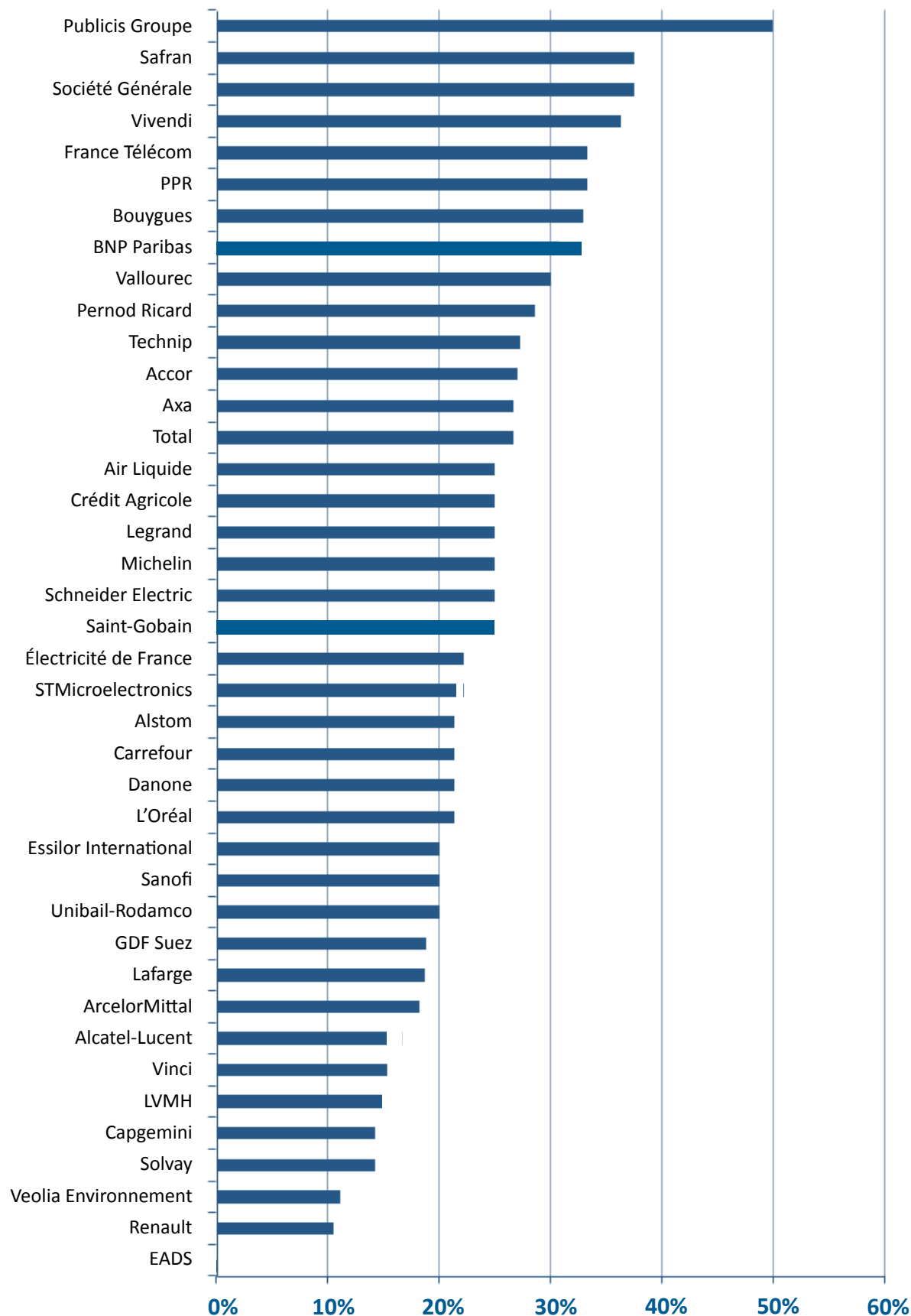


**Parité** : classement des conseils d'administration et de surveillance du CAC 40

Entreprises cotées	Proportion de femmes au sein du CA ou du CS	Classement final
Publicis Groupe	50 %	1
Safran	37,50 %	2 ex-aequo
Société Générale	37,50 %	2 ex-aequo
Vivendi	36,36 %	4
France Télécom	33,33 %	5 ex-aequo
PPR	33,33 %	5 ex-aequo
Bouygues	31,5 %	7 ex-aequo
BNP Paribas	31,5 %	7 ex-aequo
Vallourec	30,77 %	9
Pernod Ricard	28,57 %	10
Technip	27,27 %	11
Accor	27 %	12
Axa	26,66 %	13 ex-aequo
Total	26,66 %	13 ex-aequo
Air Liquide	25 %	15 ex-aequo
Crédit Agricole	25 %	15 ex-aequo
Legrand	25 %	15 ex-aequo
Michelin	25 %	15 ex-aequo
Schneider Electric	25 %	15 ex-aequo
Saint-Gobain	25 %	25 ex-aequo
Électricité de France	23,80 %	21
STMicroelectronics	22,22 %	22
Alstom	21,40 %	23 ex-aequo
Carrefour	21,40 %	23 ex-aequo
Danone	21,40 %	23 ex-aequo
L'Oréal	21,40 %	23 ex-aequo
Essilor International	20 %	27 ex-aequo
Sanofi	20 %	27 ex-aequo
Unibail-Rodamco	20 %	27 ex-aequo
GDF Suez	18,80 %	30
Lafarge	18,75 %	31
ArcelorMittal	18,18 %	32
Alcatel-Lucent	15,38 %	33 ex-aequo
Vinci	15,38 %	33 ex-aequo
LVMH	15 %	34
Capgemini	14,28 %	35 ex-aequo
Solvay	14,28 %	35 ex-aequo
Veolia Environnement	11,11 %	38
Renault	10,52 %	39
EADS	0 %	40

## Graphique

### Proportion de femmes au sein des conseils de surveillance et d'administration



## Le CAC 40 et la diversité





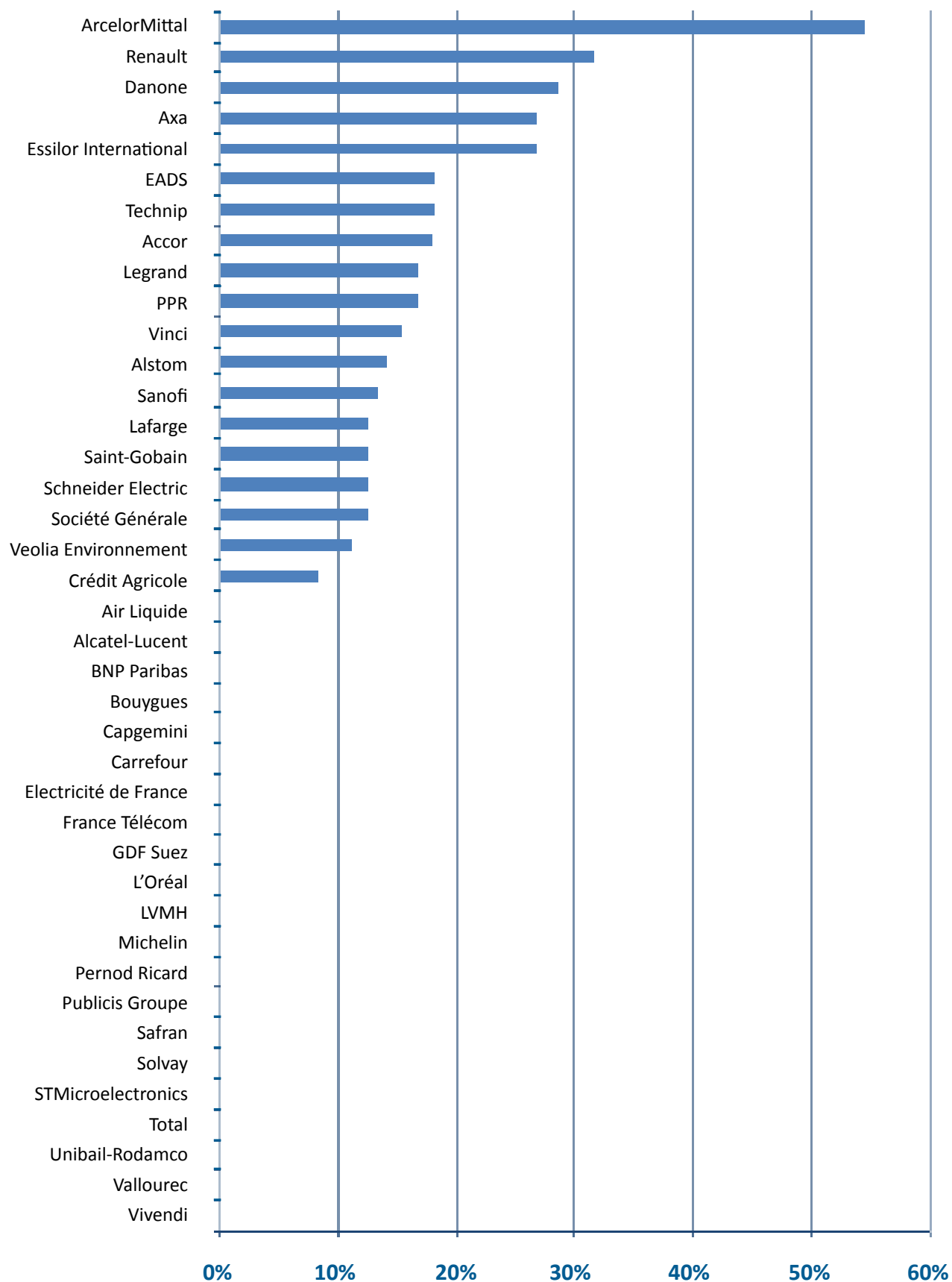
**Diversité** : classement des conseils d'administration et de surveillance du CAC 40

Entreprises cotées	Proportion de personnes issues de la diversité au sein du CA ou du CS	Classement final
ArcelorMittal	27,27 %	1
Renault	15,79 %	2
Danone	14,28 %	3
Axa	13,33 %	4 ex-aequo
Essilor International	13,33 %	4 ex-aequo
EADS	9,09 %	6 ex-aequo
Technip	9,09 %	6 ex-aequo
Accor	9 %	8
Legrand	8,33 %	9 ex-aequo
PPR	8,33 %	9 ex-aequo
Vinci	7,69 %	11
Alstom	7,10 %	12
Sanofi	6,66 %	13
Lafarge	6,25 %	14 ex-aequo
Saint-Gobain	6,25 %	14 ex-aequo
Schneider Electric	6,25 %	14 ex-aequo
Société Générale	6,25 %	14 ex-aequo
Veolia Environnement	5,55 %	18
Crédit Agricole	4,16 %	19
Air Liquide	0 %	20 ex-aequo
Alcatel-Lucent	0 %	20 ex-aequo
BNP Paribas	0 %	20 ex-aequo
Bouygues	0 %	20 ex-aequo
Capgemini	0 %	20 ex-aequo
Carrefour	0 %	20 ex-aequo
Electricité de France	0 %	20 ex-aequo
France Télécom	0 %	20 ex-aequo
GDF Suez	0 %	20 ex-aequo
L'Oréal	0 %	20 ex-aequo
LVMH	0 %	20 ex-aequo
Michelin	0 %	20 ex-aequo
Pernod Ricard	0 %	20 ex-aequo
Publicis Groupe	0 %	20 ex-aequo
Safran	0 %	20 ex-aequo
Solvay	0 %	20 ex-aequo
STMicroelectronics	0 %	20 ex-aequo
Total	0 %	20 ex-aequo
Unibail-Rodamco	0 %	20 ex-aequo
Vallourec	0 %	20 ex-aequo
Vivendi	0 %	20 ex-aequo



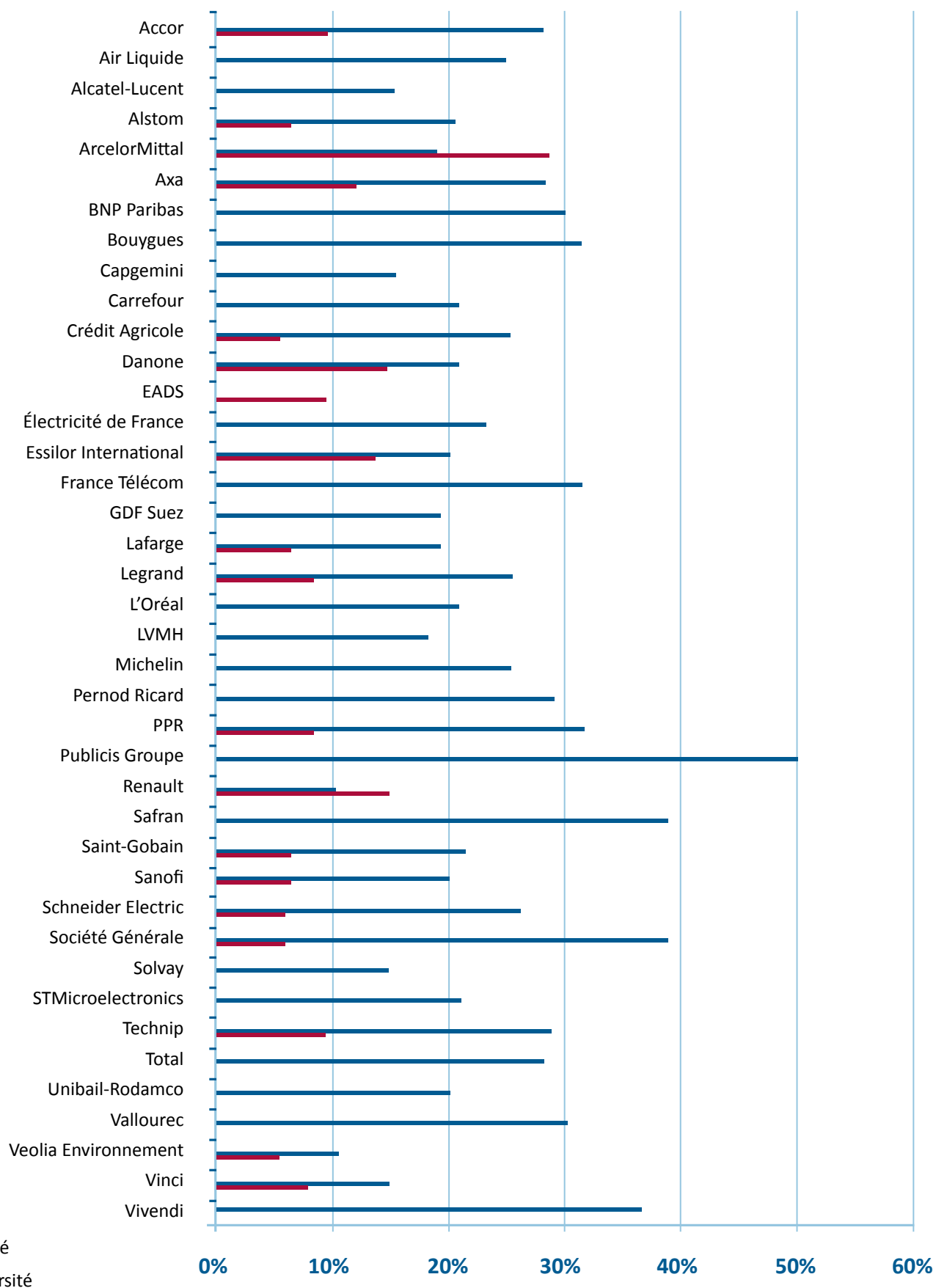
## Graphique

Proportion des personnes issues de la diversité au sein des conseils de surveillance et d'administration



## Graphique

Comparatif par ordre alphabétique des CA et CS des entreprises du CAC 40



## Les entreprises du CAC 40 - Podiums Parité & Diversité

### La parité au sein du CAC 40



### La diversité au sein du CAC 40



## Les chiffres-clés de l'enquête

### La parité :

**24%** : le pourcentage moyen de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises du CAC 40, soit moins d'un quart.

**1** : le nombre d'entreprise qui ne compte aucune femme dans son conseil malgré ce que préconise la loi Copé-Zimmermann.

**10** : le nombre d'entreprises du CAC 40 qui comptent moins de 20% de femmes au sein de leurs conseils. Ces entreprises seraient hors-la-loi si les objectifs pour 2014 de la loi Copé-Zimmermann étaient appliqués intégralement aujourd'hui.

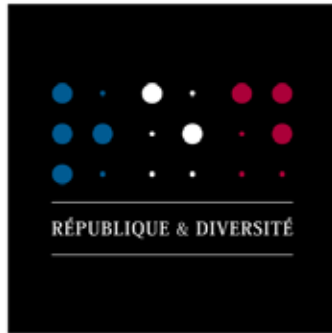
**39** : le nombre d'entreprises du CAC 40 qui comptent moins de 40% de femmes. Ces entreprises seraient hors-la-loi si les objectifs pour 2017 de la loi Copé-Zimmermann étaient appliqués intégralement aujourd'hui.

### La diversité :

**4,5%** : le pourcentage moyen des personnes issues de la diversité dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises du CAC 40.

**5** : le nombre d'entreprises du CAC 40 qui comptent plus de 10% de personnes issues de la diversité au sein de leurs conseils d'administration ou de surveillance.

**21** : le nombre d'entreprises qui ne comptent aucune personne issue de la diversité au sein de leur conseil d'administration et de surveillance, soit plus de la moitié des entreprises cotées au CAC 40.



République et Diversité (R&D), le think tank de la diversité, a été lancé en 2011 à l'initiative de Louis-Georges Tin. Mais à la différence de la plupart des think tanks, R&D a moins pour but de produire des notes nouvelles, que d'élaborer des projets nouveaux, et de les mettre en œuvre. L'enquête « CAC 40, parité, diversité » en est un exemple.

Notre champ d'action couvre l'ensemble des cinq critères de discrimination définis par le droit européen. Ces discriminations portent sur l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap et l'âge. Nous travaillons en étroite coordination avec de nombreux partenaires, et notamment avec Terra Nova, la Charte de la Diversité, le Planning familial, Mix-Cité, Animafac, Quinquas Citoyens, l'Association des Paralysés de France, la Fédération des Aveugles de France, l'Association des Parents et des futurs parents Gays et Lesbiens, le Comité IDAHO (International Day Against Homophobia and Transphobia), le Conseil Représentatif des Associations Noires, Graines de France.

### Nos projets passés et actuels :

- L'Observatoire de la Diversité, blog consacré à la diversité sur liberation.fr (depuis mars 2011)
- Le Séminaire international de la diversité, à l'Assemblée nationale (juillet 2011)
- Le Colloque « Manuels, égalité, diversité, République » (octobre 2011 à l'École Normale Supérieure, rue d'Ulm)
- L'Intergroupe contre les discriminations à l'Assemblée Nationale (en cours de constitution depuis janvier 2012)
- La Plateforme pour l'égalité et la diversité, soutenue par plus de 50 associations (février 2012)
- Le Pacte pour l'égalité et la diversité, ouvrage publié aux éditions Autrement (février 2012)
- Le Baromètre des villes contre le racisme (lancé en mars 2012)
- Le Baromètre des villes contre l'homophobie (lancé en mars 2012)
- Le Groupe de travail « manuels, égalité, diversité, république », composé d'éditeurs et d'universitaires, travaillant à favoriser la visibilité de la diversité dans les manuels scolaires (lancé en juin 2012)

## Contacts :

### **Louis-Georges TIN**

*Président de R&D*

tin@republiqueetdiversite.fr

### **Adrien ROGISSART**

*Chargé de communication et des affaires publiques de R&D*

rogissart@republiqueetdiversite.fr

06 58 81 98 52

